

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018 / 2020

Visto l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, il quale prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, **i Comuni** e tutti gli enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 29/93, ovvero, in mancanza, le Organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e nell'area di interesse, sentito inoltre il comitato di cui all'art. 5 della legge n. 125/91 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità previsto dal Contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi;**

Visto l'art. 48 D.Lgs. 198\2006;

Visto l'art.7, comma 5, D.Lgs. 196\2000;

Visto il D. lgs 165/2001;

### **Il Comune di ORZINUOVI**

- tutela e riconosce come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- riconosce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- favorisce la pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- si attiva, nel proprio ambito territoriale, al fine di favorire le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

#### *AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE*

La situazione attualmente vigente è in linea con le previsioni di legge, che vengono integralmente applicate. Il quadro esistente è il seguente:

#### **Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sottorappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva del Comune.**

Nel rispetto della L.n. 125/91:

- previsione nel Regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle selezioni, della rappresentanza femminile nelle commissioni in ragione di 1/3 (un terzo), salva motivata impossibilità;
- previsione, nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n. 125/91;

L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile, superiore al 50% netto del numero complessivo dei dipendenti assunti in servizio.

E' assicurata la presenza femminile, in modo significativo, negli incarichi di responsabilità nell'ambito dell'Amministrazione Locale, infatti su n. 5 Posizioni Organizzative, n. 2 sono ricoperte da donne e il Segretario Generale dell'Ente è donna.

CAT	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA			TOTALE	PERSONALE IN SERVIZIO	M	F
		TEMPO PIENO	TRASFORMATI IN TEMPO PARZIALE	TOTALE				
D3	VICESEGRETARIO	1	0	1	1	ANTONELLI	1	
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	0	1	1	LODA		1
	FUNZIONARIO TECNICO	1	0	1	1	DELINDATI	1	
		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	2	8	6 + 2 P.T.	AMIGHETTI (P.T. 70%), BETTARIGA, CONSOLANDI, CUCCHI, GHIRARDI, OTTOBRI, PREVITALI, TEDOLDI (P.T. 70%)	2	6
	ISTRUT. DIRETT. TECNICO	1	1	2	1 + 1 P.T.	ALBINI (P.T. 50%) - DELDOSSI	2	
	SPECIALISTA DI VIGILANZA	1	0	1	1	PALOSCHI V.	1	
		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8 + 3 P.T.</b>			

C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	6	4	10	6 + 4 P.T.	DRAGONI, FERRARI, LORANDI (70%), MONDINI, PEZZOLA (70%), REGAZZI, SIMONINI, TAVERNA, TUROTTI (P.T. 70%), VAI (70%)	1	9
	ISTRUTTORE TECNICO	4	0	4	4	CO', GAVAZZONI M., MARCHINI, RICCARDI	2	2
	VIGILE URBANO	7	0	7	7	FAVA, GUASCHI, LOSI, MERLINI, ROCCATAGLIATA, ZANA <b>N.1 VACANTE*</b> (già previsto per il 2018 in fabbisogno del personale agg.to 2017-2019 anno 2018)	5	1
		<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>17 + 4 P.T.</b>			

B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	4	3	7	4 + 3 P.T.	BUCCELLI, CAZZULI al 90%, CESARENI (70%), GORLANI, QUARANTA, SALA (70%), VIVIANI,	1	6
	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	0	4	4	COLOMBI T., GAVAZZONI E, SOLA A., VALSECCHI PM	4	
		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8 + 3 P.T.</b>			

Totale		<b>36</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>36+10 PT</b>		<b>20</b>	<b>25</b>
--------	--	-----------	-----------	-----------	-----------------	--	-----------	-----------

Il personale in servizio è indicato in corrisp.della posizione iniziale di ingresso, indipendentemente dalla posizione di sviluppo orizz.acquisibile da ciascuno.

**tempo parziale 50% (18 ore settimanali) Albini**

**tempo parz. 90% Cazzuli -Tempo parz.70%(25 ore 12 min sett.) Amighetti-Cesareni-Lorandi-Pezzola-Sala-Tedoldi-Turotti-Vai**

### **Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti**

- E' stato nominato il Comitato per le pari opportunità, di cui all'art. 19 del CCNL 14/09/2000, il quale sarà incentivato ad essere sempre più operativo, come da "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 08.08.2011. Essendo scaduto il termine della durata in carica dei

componenti ed operando questi in regime di prorogatio, si provvederà nel 2018 alla nomina dei nuovi componenti del C.U.G.;

- E' stato inserito tra i doveri dei dipendenti, equiparandolo a tutti gli effetti a quelli elencati nel Codice di comportamento, l'obbligo di mantenere sul luogo di lavoro una condotta informata a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

È stata svolta, ai sensi di legge, un'indagine conoscitiva tra tutto il personale, sul benessere organizzativo, i cui risultati sono pubblicati nella sezione amministrazione trasparente, che servirà da base per il miglioramento, e ove possibile il superamento, di situazioni che presentano carattere di criticità; anche l'analisi sullo stress da lavoro dipendente, che viene effettuata nel documento di verifica dei rischi, in materia di sicurezza sul posto di lavoro, aiuterà a migliorare l'ambiente lavorativo.

### **Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare**

#### **ORARIO DI LAVORO**

- E' prevista una fascia di flessibilità di inizio, pari a mezz'ora rispetto al normale orario di lavoro, per tutti i dipendenti;  
- per i dipendenti viene tempestivamente esaminata e, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio, accolta, la richiesta di passaggio a part-time, sia con part time verticale che orizzontale, dando precedenza a motivazioni di ordine familiare, così come ogni richiesta di ritorno a full time, compatibilmente con la discipline vigente in materia.

#### **AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

- E' garantito l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, sottoponendo a tutti i dipendenti calendari di corsi organizzati, compatibili con le mansioni svolte e proponendone la frequenza.

- Nell'ambito dell'aggiornamento e della formazione si garantisce lo sviluppo della "cultura di genere", diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti sulla rete Intranet, nella sezione "Formazione", del D. Lgs. n. 198\2006 "Codice delle pari opportunità" e del D. Lgs. n. 151\2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

#### **ASSENZE PER MATERNITA'**

- Ove la normativa sul pareggio di bilancio lo consenta, si procede alla sostituzione del personale assente per maternità, o meglio per congedo parentale, con l'istituto del lavoro flessibile e con possibile periodo di affiancamento tra sostituita/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze di arretrati;

- viene proposta in via prioritaria la frequenza ai corsi di formazione per chi è rimasto assente dal lavoro per congedo parentale.

Al fine di garantire la rappresentanza femminile sarà rispettato nelle nuove assunzioni, l'obbligo di motivare in modo adeguato l'eventuale scelta di un candidato di sesso maschile, sia in caso di accesso dall'esterno, che in caso di progressione di carriera e/o di attribuzione di posizioni/ funzioni, ogni volta che sussista analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso e sussista altresì un divario tra i generi nell'attività o posizione gerarchica interessata dall'assunzione o dalla progressione in carriera, non inferiore ai 2/3, ai sensi di legge.

Sono previsti per la c.d. progressione orizzontale requisiti esclusivamente meritocratici, principio che ci si impegna a riconfermare anche nel futuro; nei contratti decentrati è richiamato l'impegno dell'Amministrazione ad attuare le misure necessarie per favorire la pari

opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione del d.lgs.198/2006, approvativo del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna.

#### *AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA*

L'art. 7, citato in premessa, prevede che i Piani delle azioni positive vengano predisposti dall'Ente con riferimento all'ambito di competenza, quindi non solo con riferimento alla P.A., intesa come datore di lavoro, ma, in vista del particolare ruolo sociale rivestito e svolto, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale.

I Piani delle azioni positive, con lo scopo di alleggerire il peso dell'organizzazione del tempo lavoro che deve conciliarsi con le responsabilità familiari e consentire quindi una migliore qualità della vita, non necessariamente sono rivolti solo all'interno dell'organizzazione amministrativa.

L'ambito di operatività cui si riferisce la disposizione, legittima l'adozione di piani allargati ad una più ampia utenza femminile, sempre finalizzati all'obiettivo previsto dalla norma: rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne.

#### **AZIONI IN AMBITO TERRITORIALE, CHE PERMETTONO ALLE DONNE LAVORATRICI DI CONCILIARE LA VITA LAVORATIVA E LA VITA FAMILIARE.**

#### SERVIZI PER L'INFANZIA

##### - SCUOLA DELL'INFANZIA STATALE

Viene garantito il servizio di refezione scolastica.

E' inoltre previsto l'orario anticipato di entrata (alle h.7,30).

##### - SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Viene erogato il servizio mensa dal lunedì al venerdì, nei giorni in cui è previsto il rientro per le lezioni pomeridiane;

è garantito il trasporto scolastico con copertura di tutto il territorio comunale, comprese le frazioni;

è garantito, altresì, il servizio di assistenza prescolastica per i bambini che non usufruiscono del servizio trasporto.

##### - SUPPORTO ECONOMICO AL CENTRO RICREATIVO ESTIVO PARROCCHIALE

Il Comune annualmente sostiene le attività del Centro estivo parrocchiale con un contributo che varia in relazione alla proposta e alla capacità ricettiva dell'istituzione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio dell'Ente.

La Parrocchia S. Michele Arcangelo in Orzinuovi Frazione Coniolo, la Parrocchia S. Maria Assunta - Oratorio Jolly e la Fondazione Educativa "Garibaldi", organizzano e promuovono attività di Centro Ricreativo Diurno (CRD o come diversamente denominato CRE, CREST o GREST nel periodo di chiusura delle attività scolastiche a favore di minori (3-16 anni), in collaborazione con famiglie e volontari, per attuare una concreta politica di prevenzione e socializzazione in modo integrato con i servizi di tempo libero, dando continuità all'azione educativa della scuola, mettendo a disposizione, le attrezzature ed il materiale necessari allo svolgimento delle attività previste all'interno del Centro. Le attività organizzate permettono alle madri che lavorano di poter tenere i propri bambini in un ambiente protetto e stimolante anche durante il periodo di sospensione delle lezioni scolastiche.

#### SERVIZI ALLA FAMIGLIA

- Oltre ai servizi destinati ai minori, vi sono quelli erogati agli anziani e che possono considerarsi un aiuto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone anziane presenti in famiglia e da accudire.

Il Comune assicura il Servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio e il servizio di Telesoccorso;

- Apertura al pubblico del Servizio di Reception e dei Servizi demografici, cimiteriali e di stato civile, il sabato mattina, dalle ore 9.00 alle 11.30, oltre che il Servizio bibliotecario, sempre il sabato mattina, dalle ore 9.00 alle ore 12.30.

#### INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE

Vengono regolarmente organizzati convegni ed incontri dedicati al tema dei corretti comportamenti nei confronti delle donne, al fine di sensibilizzare la cittadinanza ai diversi temi, con particolare riguardo al tema della violenza sulle donne; si vuole cioè istituzionalizzare una campagna virale che, nella ripetizione del messaggio, sottolinei il concetto che femminicidio si ha quando una donna viene uccisa in quanto donna/soggetto meno forte rispetto all'uomo, togliendo ogni giustificazione a quello che può essere il movente. In adesione al progetto nazionale "Posto occupato", presso il centro culturale "A. Moro", un manifesto "occupa" una sedia in prima fila dell'Auditorium comunale, in onore e ricordo alle centinaia di vittime di femminicidio. Dal 2017 si aderisce alla giornata contro la violenza sulle donne ( 25 Novembre) con l'esposizione di uno striscione illuminato di rosso sulla facciata del comune.

#### SICUREZZA URBANA

- Per garantire maggiore sicurezza dopo il tramonto del sole e nelle ore serali/notturne, è in atto la riqualificazione dei punti luce di illuminazione pubblica, con installazione di led, allo scopo di aumentare il "lumen" prodotto ed evitare zone non sufficientemente illuminate;
- Sono stati aumentati e perfezionati i sistemi di video sorveglianza nelle zone ritenute critiche, per consentire una maggior tutela e evitare la vittimizzazione;
- Nei mesi estivi sono previsti controlli del territorio, con pattuglie serali e notturne della polizia locale;
- È stato impostato l'orario della polizia locale, per garantire una maggiore presenza e reperibilità sul territorio

tutto ciò per consentire la parità di genere anche nella vivibilità e fruibilità del territorio e dei servizi offerti dallo stesso alla comunità di genere femminile.

Il presente Piano ha durata triennale e copre il triennio 2018-2020.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti e vagliati consigli, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, degli Amministratori e dei cittadini residenti, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.